



Une analyse par l'économie des conventions des formations complémentaires d'initiative locale

Bénédicte Gendron

► To cite this version:

Bénédicte Gendron. Une analyse par l'économie des conventions des formations complémentaires d'initiative locale. 2006. halshs-00129686

HAL Id: halshs-00129686

<https://shs.hal.science/halshs-00129686>

Submitted on 8 Feb 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Centre d'Economie de la Sorbonne

UMR 8174

C
a
h
i
e
r
s

de
la

M
S
E

**Une analyse par l'économie des conventions des
formations complémentaires d'initiative locale**

Bénédicte GENDRON

2006.77



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
<http://mse.univ-paris1.fr/Publicat.htm>

ISSN : 1624-0340

UNE ANALYSE PAR L'ÉCONOMIE DES CONVENTIONS DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES D'INITIATIVE LOCALE*

Pr.Bénédicte GENDRON ¹

Chercheur associée au CES-MATISSE, Céreq Île-de-France

Résumé

Dans le cadre de la théorie des investissements de forme de Thévenot (1986) de l'économie des conventions, nous nous proposons d'interpréter les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) mises en place dans les lycées techniques et professionnels français en partenariat avec des entreprises comme des opérations de mise en forme des qualités ajustées aux besoins locaux des entreprises. Elles correspondraient à des investissements de forme intermédiaire. Particulièrement, ces médiations "Ecole-Entreprise" via ces formations peuvent s'avérer des formes non marchandes de coordination plus efficaces que celles de marché face à l'incertitude des entreprises quant à la "qualité" d'un jeune candidat à l'emploi.

Non-Tertiary Local Initiative Complementary Training Programmes seen through the Form Investment Theory

Abstract

Interaction between schools and companies through Local Initiative Complementary Training Programmes in Post-secondary Education - *Formation Complémentaire d'Initiative Locale - (FCIL)*, permits both the integration and adaptation to employment of young people who have received "standard" training in the education system. In the framework of the Form Investment Theory (Thévenot, 1986), FCILs, by being adjusted locally to company needs, may be examined as a means of preparing and regulating qualities and "school-company" interaction may be seen as a more efficient form of non-marketable coordination than the market one's.

Mots Clés : Economie des conventions, Investissements de Forme, Formation Ecole-Entreprise

Key Words: Economy of convention, Form Investment Theory, school-company relationship

JEL Classification: I29, J24

* Gendron B. (2005), « Les formations complémentaires d'initiative locale comme forme possible de régulation non marchande de la relation Formation- Emploi dans un espace local » in Guyot, J-L., Mainguet C. et Van Haepere B. (Eds.), *La formation professionnelle continue, De Boeck Université*, coll. Economie, Société, Bruxelles, pp.135-151.

¹ Professeur des universités à l'Université de Montpellier III, mël : benedicte.gendron@univ-montp3.fr

Introduction

Si la persistance d'un chômage de masse, - (qui touche particulièrement les jeunes non qualifiés en France) - le développement des formes multiples de précarité, l'aggravation des inégalités, et l'exclusion, au-delà des maux que ces situations peuvent générer, sont autant d'indices de la mise en question des représentations traditionnelles de l'économie, son corollaire, les prescriptions en matière d'intervention n'échappent pas à cette interrogation. De nombreuses propositions prônant « une autre économie » ont dès lors fait jour ou encore, d'autres formes de régulation sont apparues. Il en va ainsi dans le domaine des rapports entre économie et éducation, et particulièrement de la relation Formation-Emploi. Les indices empiriques de forces et de stratégies sociales oeuvrant pour construire une articulation plus étroite entre école, entreprise et espace local sont de plus en plus nombreux et fréquents. Ce travail social d'articulation recompose les positions et relations entre écoles, entreprises, et autres partenaires locaux ; il influence également leur autonomie relative, leur fonctionnement interne voire leurs effets.

Dans le champ de la régulation de la formation, l'esprit des médiations « Ecole-Entreprise », via la création, en France, des Formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) - objet de ce papier- s'est inscrit dans une double dimension : une « dimension territoriale »² et une « dimension socio-économique »³. Comme médiations, ces formations participent à une préoccupation de recherche de nouveaux modes de régulation de la formation ou à une mise en place progressive de modalités nouvelles d'intervention des systèmes productif et éducatif sur et dans la formation de la force de travail (Méhaut, 1986). Elles peuvent être interprétées comme des modes de coordination qui diffèrent de ceux du marché, via les *investissements de forme* qu'elles représentent et constituent pour et, de part et d'autre des intervenants dans la médiation ; ce que nous nous proposons de montrer dans ce papier.

Nous verrons, dans un premier temps, que cette approche en termes d'« *Investissements de forme* » renvoie au courant français de l'Economie des Conventions, développée notamment

² Cf appel à communication du GRATICE : « Plus qu'à une référence spatiale, les thématiques mettant en avant la dimension territoriale, qu'il s'agisse de celle de la mondialisation ou celle du développement local, sont autant d'indices de dépassement des formes de régulations inscrites dans le cadre national. »

³ Idem, cf appel à communication du GRATICE : « La dimension socio-économique, quant à elle, participe du tournant cognitif en remettant en cause la perfection de l'information des agents et en interrogeant la nature de leur rationalité. »

par Olivier Favereau, Robert Salais, Laurent Thévenot, Jean-Pierre Dupuy et François Eymard-Duvernay.

Dans un second temps, nous tenterons d'appréhender les médiations « Ecole-Entreprise » via ces formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), comme de tels « Investissements de forme ». Les entreprises confrontées à différents types d'incertitudes lors du recrutement vont tenter d'intervenir dans la constitution des compétences pour les ajuster à leurs besoins. Le gage de l'efficacité de ce mode de régulation nouveau, comme forme non-marchande de coordination, va dépendre du degré d'engagement et de collaboration réels entre l'entreprise et l'école dans cette mise en forme de la qualification.

1. L'Economie des Conventions : « la régulation par le marché est un mode de coordination parmi d'autres »

1.1 De l'Economie des Conventions aux Investissements de Forme

La réflexion du courant français de l'Economie des Conventions, telle qu'elle est parue dans la Revue Economique en 1989, portait prioritairement sur les catégories mettant en question l'opposition classique entre approches micro-sociales (interactionnistes) et macro-sociales (structurelles) et cherchait des passages entre ces deux approches par des catégories d'analyse telles que règle, convention, coordination, sans toutefois, comme dans certains courants institutionnalistes, basculer dans des catégories explicatives tout à fait étrangères à l'économie.

A cheval entre les deux courants, l'Economie des Conventions, tout en acceptant certaines des hypothèses de base des néoclassiques⁴, insiste sur le fait que le fonctionnement d'ensemble de l'économie suppose des règles (pas forcément explicites), des accords, des coutumes ... et que l'efficacité d'ensemble dépend de la nature de ces conventions. Ainsi, à son actif, la théorie des conventions introduit des formes de coordination non-marchandes destinées à compléter les procédures de marché ; et ceci, en s'enrichissant de l'apport de disciplines non-économiques (sociologie, psychologie, anthropologie, droit) indispensables pour saisir la complexité des phénomènes économiques, notamment dans leur dimension collective. L'application du concept de convention est donc apparue particulièrement

⁴ Notamment l'individualisme méthodologique, c'est-à-dire l'idée que chacun des acteurs de l'économie détermine librement son comportement en cherchant à tirer parti des comportements des autres.

féconde, outre dans le domaine de la sphère financière, dans le domaine de la relation de travail dans l'entreprise et plus spécifiquement, dans le champ de qualification de la main d'œuvre. L'analyse néo-classique du marché est, en effet, incapable de rendre compte de cette relation du fait de l'incertitude qui l'entoure. Le problème vient de ce que la relation de travail entre le candidat à l'emploi et l'entrepreneur est conclue avant que le travail ne soit exécuté et que le produit du travail soit sa valeur validée par la vente. Si cette contradiction est résolue dans l'économie concrète, cette régulation provient du fait que les procédures de marché sont complétées par une autre forme de coordination, les conventions, dont les « investissements de forme » - mis en évidence par Thévenot et Eymard-Duvernay (1983) – en sont une illustration.

1.2 Le marché face à l'incertitude devient un mode de coordination inefficace

Dans la théorie économique de l'équilibre général –élément central de la micro-économie- il est démontré que, sous certaines conditions de concurrence en particulier, il existe un système de prix (des biens et du travail) qui assure l'égalisation entre offres et demandes. Dans cette situation où le marché fonctionne parfaitement, les agents, une fois l'égalité entre offre et demande assurée, sont contraints de prendre leur décision d'achat ou de vente à partir d'un calcul d'optimisation (maximisation de l'utilité ou du profit) basé sur les prix. Chacun isolément n'a aucune prise sur les prix issu du processus d'équilibrage entre les offres et les demandes, son poids étant nul, il est *price-taker*. La force de cette procédure de coordination, de mise en relation des individus, réside dans le fait que l'équilibre obtenu constitue un optimum social ; autrement dit, le bien-être d'un agent ne pourra être amélioré sans diminuer celui d'un autre. Dans sa version la plus simple, la coordination entre les individus est assurée dès lors que leur information est parfaite ; c'est-à-dire, lorsqu'il n'existe aucun doute sur la définition des biens, leur qualité étant connue de tous. Mais dans de nombreuses situations, le doute sur la définition ou sur la qualité peut surgir, ainsi par exemple, pour notre propos, la qualification, l'effort...des personnes dans la relation de travail.... Dans ce cas, le mécanisme de coordination de type marchand n'est plus optimal et engendre une perte d'efficacité. Pour assurer l'ordre économique, il devient alors nécessaire de rechercher d'autres procédures de coordination.

Parce que le marché résorbe avec difficultés l'incertitude et le doute présents dans de telles situations, le courant de l'Economie des Conventions introduit les idées de conventions, de règles ou de savoir commun pour tenter de rendre compte de la manière dont les personnes

résolvent ces tensions ; la convention marchande n'étant qu'un des modes de coordination possible...

1.3 La régulation : vers une pluralité de modes possibles de coordination

Le courant de l'Economie des Conventions, intervient justement en intégrant le mécanisme de coordination marchand au sein d'une pluralité de modes possibles de coordination. Dans le modèle initial du marché, la décision de chacun est calée sur une variable unique, le prix. Lorsque la coordination se fait par le marché, la forme d'interaction de référence est l'échange de biens à la fois communément identifiés – *qualification ou forme (à validité) générale* (Thévenot, 1986, 1989)- par les agents, aliénables, et dont les prix sont publics. C'est ce que met en doute le courant de l'Economie des conventions. La question de la qualité des biens, de même nature que celle des doutes, centrale dans cette nouvelle économie de l'information, est ainsi au cœur des articles de Thévenot (1989) « Les investissements de forme » et de Eymard-Duvernay (1989) « Conventions de qualité et formes de coordination ». L'information privée possédée par chacun sur la qualité d'un bien constitue un élément essentiel de la relation : telle lorsque le vendeur de voiture de G. Akerlof (1970) est seul à connaître la qualité de la voiture qu'il propose aux acheteurs, la situation est troublée et la coordination marchande perd sa capacité de coordination. Dès lors, il devient nécessaire de faire intervenir, outre le prix, l'action des autres personnes, l'influence que les autres avec qui l'on est en interaction possèdent sur différentes variables de commande de la situation.

Face à cette question, le courant de l'Economie des Conventions, considère qu'il est nécessaire de se préoccuper de la manière dont les agents eux-mêmes résolvent ce problème. Et, une telle étude de la façon qu'ont les acteurs de formaliser et de résoudre dans un même mouvement les difficultés de la vie économique justifie l'appel à d'autres formes de coordination (confiance, réputation, intérêt général...).

Ces auteurs montrent comment la question de la qualité des biens échangés intervient dans l'interaction entre agents par le truchement d'une définition élargie de l'investissement, l'« Investissement de forme » mettant en balance « *un coût et la généralité d'une forme qui sert d'instrument d'équivalence et qui est caractérisée par sa stabilité et son domaine de validité* » (Thévenot, 1986, p.30).

Cette forme conventionnelle d'investissement permettrait de dépasser, grâce à l'engagement, le compromis, la confiance... qu'elle suppose, les particularités de la situation (risquées et

coûteuses de la relation de travail dans l'entreprise) et serait à l'origine de son efficacité⁵. Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), peuvent être appréhender comme de tels « Investissements de forme ».

2. Une analyse des Formations Complémentaires d'Initiative Locale en termes d'Investissements de forme

Les entreprises confrontées à différents types d'incertitudes lors du recrutement vont tenter d'intervenir dans la constitution des compétences pour les ajuster à leurs besoins. Elles vont investir dans des opérations de médiation tel que le partenariat "école-entreprise" dans le cadre de ces formations, que nous appréhenderons dans ce qui suit comme des investissements de forme *intermédiaire*.

2.1 La qualification des jeunes sortant du système éducatif lors du recrutement : un problème d'allocation et de création de ressources.

L'incertitude majeure sur la qualité des candidats

Sur le marché du travail, les employeurs sont confrontés à des candidats dont les caractéristiques peuvent être extrêmement variables : leur niveau de productivité, leur capacité à être formés, à s'intégrer dans l'entreprise, leur volonté de rester dans l'entreprise sont très différents... Autrement dit, toutes les caractéristiques que l'entreprise souhaiterait connaître au moment du recrutement ou rechercherait dans le candidat ne sont pas identifiables gratuitement et immédiatement ou disponibles sur le marché. Le repérage des caractéristiques individuelles des candidats - ou en d'autres termes, la visualisation des qualités - est d'autant plus épineux que la relation de travail ne peut pas être définie de manière complète et précise.

Dans cette situation, selon Orléan (1994), le produit n'est pas un produit "marchand" car les qualités de ce dernier ne peuvent être déterminées que dans le cours de l'échange et non préalablement à l'échange. Le plus souvent, il est difficile d'assimiler ou de réduire l'échange de travail à l'échange d'une marchandise homogène. Cette spécificité tient en effet à la nature

⁵ « Parce ces formes n'ont pas l'extrême généralité d'une règle juridique ou d'une convention métrologique mais qu'elles impliquent par exemple l'ancienneté et la fidélité des relations entre fournisseurs et clients, ou bien une marque condensant la réputation d'une fabrication » ... l'auteur a préféré aux termes de code ou convention, celui de « forme ».

.....

de la relation de travail constituée de deux éléments distincts que sont la signature du contrat de travail et l'exécution du contrat. Le décalage dans le temps entre l'exercice du travail et la vente du produit sur le marché a pour effet que le contrat porte sur les conditions d'exercice du travail et non pas sur la livraison du produit du travail. Les agents économiques sont donc confrontés à l'incertitude qualitative de la relation de travail qui réclame l'instauration de règles pour évaluer les comportements individuels et définir les modalités de l'échange.

Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL)

Les formations complémentaires ont vu le jour en 1981. Elles prévoyaient l'adaptation "régionale" des formations et la création de nouvelles spécialités à vocation régionale en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Sous leur nom actuel de "formation complémentaire d'initiative locale", elles ne prendront naissance officiellement qu'en 1985. Initialement destinés aux jeunes sortis de formation technique du système éducatif munis d'un diplôme de niveau V, la mesure s'est étendue, à partir de 1992, aux niveaux IV et III de formation. Ces formations complémentaires sont des actions "d'adaptation à l'emploi" car elles visent l'insertion dans un créneau d'emploi local ou régional par un complément de formation professionnelle non couvert par le champ actuel des diplômes de l'Education Nationale. Elles ont pour objectif de répondre rapidement aux demandes d'entreprises locales en complétant une formation traditionnelle. Le contenu de la formation est établi en collaboration avec les entreprises inscrites dans le partenariat avec l'établissement de formation. Elles sont appelées "formations complémentaires" car elles visent à la spécialisation dans un domaine précis ou à l'élargissement d'une formation ou encore l'acquisition d'une pluri-compétence ; elles sont des formations initiales en "alternance" car elles incluent des périodes longues passées au sein de l'entreprise (au moins la moitié du temps de la formation). Elles naissent d'une initiative locale car elles sont créées par le recteur de l'académie sur une demande émanant d'entreprises locales ou d'enseignants ayant des relations avec le milieu professionnel. Le recteur examine l'opportunité de la formation avec le service public de l'emploi et les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées et décide ensuite de la création ou non de la formation.

Dans ce contexte d'incertitude, l'entreprise va s'appuyer sur des indicateurs partiels, des repères tel que le diplôme. Celui-ci, particulièrement pour les jeunes sortants du système éducatif, s'il joue un rôle prépondérant dans l'opération de qualification des individus du fait de sa visibilité et de sa forte standardisation, apparaît néanmoins de plus en plus insuffisant. Ce constat apparaît d'autant plus fondé que les compétences qu'il s'agit d'acquérir et de mobiliser ne renvoient pas seulement et strictement à des connaissances techniques et professionnelles mais à un ensemble de qualités où se trouvent valorisés l'engagement personnel (autonomie, initiative, responsabilité...), les capacités relationnelles, les capacités à évoluer et à réagir aux imprévus... Ainsi, la réduction de l'incertitude n'est pas seulement s'assurer des compétences

techniques spécifiques mais tient aussi à la possibilité de contrôler la faculté d'intégration des candidats et leur capacité à épouser les projets d'entreprise. Pour partie, cet ensemble de connaissances ne peut être acquis que par l'expérience en situation réelle de travail et sera donc avant tout du domaine du local (du spécifique). Dans cette mesure, les entreprises investissent dans des opérations particulières -opérations de médiation- qui permettent de limiter les risques d'erreur en identifiant les qualités des individus, en évaluant les écarts entre les caractéristiques des candidats et les exigences en compétences présentes et/ou anticipées des postes à tenir.

Ainsi, le problème de la coordination au moment de l'embauche ne se limite pas à la seule dimension allocative des ressources. Le problème de l'entreprise est de se procurer des ressources, à en spécifier les caractéristiques ; ce qui pose des problèmes supplémentaires de coordination dans la mesure où celle-ci peut mettre en place des arrangements contractuels permettant de créer des ressources supplémentaires. La réduction de l'incertitude au moment de l'embauche conduit en effet à un ensemble de réponses allant de la mise en place à côté des diplômes délivrés par l'Education Nationale, de repères complémentaires ayant un caractère spécifique à l'entreprise, à une prise en charge complète de la formation elle-même des jeunes en passant par des périodes d'observation et de sélection ou bien encore par une implication partagée dans le processus de formation des jeunes en alternance. Le problème de la coordination ne se réduit pas seulement à un problème d'allocation de ressources existantes mais également à un problème de création de ressources.

L'entreprise comme lieu de construction des qualités

L'entreprise va mettre en place des médiations avec le milieu éducatif pour sortir les individus de leur anonymat afin d'assurer une coordination correcte de ces ressources extérieures avec les autres ressources intégrées dans la fonction de production de l'entreprise. L'entreprise peut donc jouer un rôle dans la qualification des ressources en main-d'oeuvre distinct de celui du marché en donnant un rôle primordial à la qualité, les prix prenant un rôle secondaire dans la coordination. En mettant en place des intermédiaires locaux (spécifiques), l'entreprise assure la compatibilité entre les ressources externes et les ressources en place. Les entreprises peuvent ainsi jouer un rôle central par leur investissement dans des intermédiaires locaux.

Cette approche met en évidence l'élaboration de compromis entre les différents impératifs qui pèsent sur l'entreprise au moment du recrutement (ces derniers ne se réduisant pas au seul impératif marchand relatif au salaire). L'importance de l'entreprise dans l'opération de mise en forme des qualités va apparaître nettement dans l'opposition entre intermédiaires généraux et

intermédiaires locaux. Par exemple, les diplômes reconnus par l'Etat sont des intermédiaires généraux pour l'entreprise dans le sens où cette dernière n'intervient pas ou très peu dans leur définition. Cependant ces intermédiaires peuvent être ajustés localement : une entreprise peut ainsi investir dans certaines formations en participant aux enseignements. L'intermédiaire général représenté par le diplôme ajusté localement aux besoins de l'entreprise par un complément de formation devient alors un intermédiaire local. En identifiant les qualités particulières des individus, les intermédiaires locaux assurent l'efficacité de la relation car nombreuses sont les qualités peu formalisées difficiles à repérer.

Cette opposition général/local rejoint celle d'un type de coordination centralisé sans interrelations entre les individus à un type de coordination décentralisé. Le premier type de coordination qui s'appuie sur des repères parfaitement objectivés ne nécessitant pas de relations humaines, n'est pas adapté à l'analyse de la coordination des actions individuelles sur le marché du travail, dans la mesure où le diplôme qui jouerait ce rôle est insuffisant pour assurer la coordination. L'ensemble des connaissances requises ne peuvent plus seulement se visualiser au travers d'intermédiaires généraux mais revêtent un caractère local, spécifique. L'incomplétude des contrats et l'incertitude portant sur les qualités des jeunes formés perturbent profondément la logique contractuelle. Dans ce cadre, les entreprises vont investir dans des intermédiaires locaux en intervenant parfois directement dans la constitution des qualités ou parfois de manière conjointe en établissant par exemple un partenariat "école-entreprise", comme dans le cas des FCIL.

2.2 Les FCIL, un investissement de forme intermédiaire ?

Définition, critères et types d'investissement de forme

Thévenot (1986, p. 26) propose une définition élargie de l'investissement qu'il caractérise comme "*l'établissement coûteux d'une relation stable, pour une certaine durée*". Le bénéfice de cette définition élargie tient à ce qu'elle peut comprendre, outre les investissements au sens traditionnel du terme, des opérations de mise en forme très variées, depuis la contrainte matérielle d'une standardisation jusqu'à l'impératif moral d'engagement, en passant par l'obligation des conventions. Ce concept d'investissement conduit donc à une formulation plus générale qui relie un coût ou un sacrifice immédiat à un rendement tenant à l'accroissement de la validité (en l'occurrence temporelle), de la stabilité et de la généralité d'une relation. L'auteur

retient trois paramètres pour différencier les formules d'investissements : stabilité temporelle, extension de leur validité, et objectivité.

La stabilité apparaît comme une caractéristique fondamentale de l'investissement puisque c'est elle qui détermine la fixité du capital par opposition à ses formes circulantes. Elle fait ressortir la capacité de faire équivalence dans le temps des formes industrielles (telle l'attribution d'une durée de vie aux biens d'investissement) comme des formes établies en droit ou des formes coutumières qui peuvent, elles, s'éteindre avec leur usage.

Le domaine de validité, est destinée à rendre compte du principe de généralité. Plus ce domaine est large plus les formes établies sont susceptibles d'être connectées entre elles et plus sont élevées les économies à attendre de l'investissement. La formule d'investissement met donc ici en balance un coût et la généralité d'une forme qui sert d'instrument d'équivalence caractérisée par sa stabilité et son extension (domaine de validité). Parfois la forme investie peut être stable sans être pour autant de large validité. C'est là qu'intervient alors, pour l'auteur, la part du temps personnel comme dépense initiale. Cette modalité de l'investissement aura des conséquences sur la nature de la forme établie qui faute d'investissement matériel complémentaire pourra demeurer faiblement objectivée.

L'objectivation, est liée à la modalité de constitution de la forme, le degré auquel la forme est objectivée, c'est-à-dire réalisée dans un outillage anonyme lui assurant un caractère contraignant, que cet outillage soit technologique au sens habituel du terme, soit juridique, ou scientifique. Cet équipement résulte de, et renforce en même temps, la stabilisation et la diffusion d'une forme, et par conséquent est généralement lié à sa durée et à son domaine de validité. Un faible équipement rend difficile l'anonymat de la forme qui reste fortement singularisée - corporelle à la limite - et implique des coûts d'entretien élevés en temps personnel (par exemple une tradition, une coutume non instrumentées par une loi).

Ces différents paramètres permettent de rapporter un large ensemble d'équipements très variés allant du matériel au formel (un produit, une marque, une machine, une qualification, un diplôme, une convention collective) à un même modèle d'investissement de formes caractérisés par ces trois critères. D'ailleurs, Thévenot (1986) regroupe ces types d'équipements sous deux formes principales : les formes générales et les formes spécifiques. Ainsi, les formes d'Etat, qui appartiennent aux formes générales, sont le reflet de l'extension des domaines de validité et de la généralité de la forme, tel l'outillage de règles instituées, de

titres qui tendent à produire une relation anonyme durable et matérialisée. A l'inverse, les formes spécifiques sont le reflet de la restriction des critères : domaine de validité plus étroit (une formation-maison ne sera reconnue qu'au sein de l'entreprise), une forme peu objectivée voire singularisée et une stabilité souvent moins grande.

Ainsi, cette approche en terme d'investissement de forme nous intéresse particulièrement ici car elle nous permet d'appréhender des oppositions entre certaines formes telles celles "d'Etat" et les "formes spécifiques d'entreprises", pour ce qui concerne la reconnaissance des qualifications des jeunes embauchés.

Opposition entre formes spécifiques des entreprises et formes d'Etat en matière de production et de reconnaissance des qualifications.

L'Etat comme producteur de "formes générales" : les titres scolaires

L'Etat, lors de la production de titres scolaires, institue avec les diplômes, des formes titrées permettant l'équivalence entre individus et la liaison avec d'autres formes codées, comme lorsque les diplômes sont "reconnus" dans les classifications d'emploi des conventions collectives. L'établissement de cette liaison montre bien que les détenteurs de diplômes crédités par l'Etat peuvent les faire valoir en toute généralité auprès des employeurs et que, de ce fait, la relation de pouvoir entre l'employeur privé et son employé peut s'en trouver déplacée. Car cette relation est dans ce cas médiatisée par l'équivalence du titre créé par l'Etat. Les titres scolaires produits par l'Etat permettent donc une équivalence nationale et par conséquent un traitement indépendant du porteur particulier du fait de l'institution de la durabilité, du domaine de validité et de l'objectivité du titre. Mais ce déplacement de pouvoir n'est pas sans créer de réticences auprès de certains employeurs.

Réticence et incertitude des entreprises face à ces titres académiques

Les employeurs face à ces "crédits d'Etat" qu'ils ne contrôlent pas et qui détournent leur pouvoir d'attachement spécifique de la main-d'oeuvre, peuvent être réticents et réagir par simple refus de reconnaître des titres d'Etat ou par des ajustements plus complexes. L'entreprise peut mettre en oeuvre des instruments d'équivalence résultant d'investissements supportés, pour partie au moins, par ses salariés.

Dans ce cadre, on trouve les investissements spécifiques en matière de formation (formation-maison), de recrutement (utilisation des liens familiaux, de voisinage...) dont les formes de validité sont plus restreintes. Ces modes de gestion se caractérisent par une faible

objectivation des formes et relations pratiquées, leur faible "équipement" et à l'inverse, par une abondante utilisation d'investissements spécifiques de relations établies au préalable en dehors du cadre de l'entreprise. Ces réactions se justifient par les incertitudes évoquées ci-avant. Seulement ces formes spécifiques d'investissement de l'entreprise nécessitent des coûts d'entretien élevés en temps personnel et peuvent devenir très onéreuses lors de tout changement survenant dans la composition de la direction, la gestion de l'entreprise (nécessité de renégocier les décisions, de recréer des relations...). Dès lors, il serait nécessaire de mettre en place des formes "intermédiaires" entre ces deux types de formes afin d'atténuer les contraintes de l'une et d'améliorer le rendement de l'autre. Certaines législations comportent des dispositions favorables à la constitution de ces formes intermédiaires plus spécifiques ; les FCIL peuvent répondre à ces objectifs.

La mise en place de formes intermédiaires : les FCIL comme opérations de "mise en forme" des qualités aux besoins des entreprises ?

Nous tenterons d'appréhender les FCIL comme des "formes intermédiaires" à mi-chemin entre les formes d'Etat et les formes spécifiques de l'entreprise. Pour cela, nous reprendrons les trois critères caractéristiques des formules d'investissements énoncés par Thévenot. Mais au préalable, il nous faut caractériser l'investissement en question. Nous distinguerons le *support de l'investissement* qui est ici la mesure institutionnelle, de *l'investissement* qui est le complément de formation dispensé et *l'investi* qui est le support du contenu c'est-à-dire le formé. A partir de ces distinctions, nous pouvons envisager de caractériser cet investissement en "forme intermédiaire" par les différents critères de Thévenot (1986) énoncés ci-avant.

La stabilité, comme nous l'avons mentionné précédemment, détermine "la fixité du capital par opposition à ses formes circulantes". Ici, notre objet – les FCIL- peut vérifier le critère de stabilité sans pour autant avoir toutes les qualités de fixité d'un capital industriel. En effet, la stabilité de l'investissement va dépendre de la stabilité des trois dimensions évoqués ci-avant. Du fait de son inscription institutionnelle, d'emblée, la formule recouvre un certain caractère de stabilité. S'il s'agit certes d'un outil structurel, il s'agit cependant d'un outil d'adaptation conjoncturel à l'emploi. C'est-à-dire qu'il est prévu dans les textes l'abolition de son utilisation lorsque "les objectifs quantitatifs sont atteints" ou lorsque l'on observe des difficultés d'insertion des formés lié à l'amenuisement des débouchés professionnels à l'issue d'un tel complément de formation. Cette formule d'investissement ne revêt donc pas nécessairement

la fixité habituelle du capital industriel ou, plus généralement, de l'investissement en forme générale. En cela, cette formule prend le caractère d'une forme intermédiaire car elle revêt à la fois, pour la mesure FCIL en général, un caractère durable, à validité permanente du fait de son inscription comme *mesure institutionnelle* et un caractère spécifique du fait de son fonctionnement ou de son utilisation conjoncturelle (une FCIL donnée n'a pas vocation à être pérennisée). La disparition rapide d'une FCIL n'est pas le signe d'un mauvais fonctionnement (ou d'un non-investissement) mais au contraire la preuve que les objectifs fixés au départ ont été atteints (ainsi que les rendements escomptés). Pour juger du caractère "investissement" ou non de la formule, le critère de stabilité ne peut pas être seulement réduit ou seulement assimilé à celui de "durée de vie". Tout comme le caractère de fixité n'est pas ici opérationnel. Au contraire, ce qui assure la pérennité de la formule ou encore lui assure une certaine durée de vie, c'est sa flexibilité comme nous allons le voir. Cependant, ce n'est pas tant le support de l'investissement qui sera l'objet d'un rendement direct pour l'entreprise mais l'investissement lui-même via "l'investi", pourrait-on dire ! L'investissement résiderait plus, en effet, dans le contenu c'est-à-dire dans la formation complémentaire dispensée et intégrée à l'individu. Ce complément de formation, du fait qu'il est défini selon les besoins de l'entreprise, de la branche ou du secteur, correspond à un investissement plus ou moins spécifique en capital humain. Mais, par ailleurs, du fait que le contenu est défini conjointement avec les enseignants ou, de manière plus générale, avec des représentants de l'Education Nationale, l'inscription dans ce cadre scolaire atténue la coloration *spécifique* du fait que l'enseignement dispensé est aussi de type académique et non pas seulement professionnel.

Par la médiation de ces deux acteurs, a pris naissance une formule que l'on pourrait qualifier d'*intermédiaire*. Ce caractère mixte permet de rapprocher les entreprises du monde éducatif et de réduire la réticence et l'incertitude des employeurs, vis à vis des titres académiques. Le rendement, ici, est lié à la réduction des incertitudes évoquées dans la première partie, auxquelles l'employeur a à faire face lorsqu'il embauche un jeune diplômé. En outre, ce complément de formation plus ou moins spécifique permet au jeune embauché d'être directement opérationnel sur son poste de travail par la connaissance préalable du produit et par la connaissance des futures fonctions à tenir. Cependant, et c'est là l'ambiguïté d'une telle formule, cette forme recouvrira pleinement le caractère d'investissement si et seulement si sa valorisation peut prendre acte. C'est-à-dire si effectivement "l'investi" ou le porteur de l'investissement est embauché et demeure stable sur son poste (du moins, pendant un certain laps de temps). Il s'agit en fait d'un investissement risqué mais dont le risque dépend, à ce stade, des deux parties concernées, c'est-à-dire l'entreprise-employeur et le futur embauché.

Néanmoins, ce risque se voit atténué dans la mesure où la politique de l'entreprise est à la fidélisation de sa main-d'oeuvre déjà amorcée par le support de l'investissement (fidélisation via la spécificité plus ou moins forte de la formation) et où le comportement et la motivation de l'individu ont déjà été plus ou moins observés lors de la période de stage effectuée au sein de l'entreprise.

Dès lors, la situation où l'individu quitte l'entreprise avant l'amortissement du capital "formation", peut être assimilée au cas de la panne fatale d'une machine (hormis si celle-ci est encore sous garantie) ou du capital industriel hors service avant la date d'amortissement. Que reste-t-il alors de l'investissement ? Pour l'investisseur en forme générale, ici dans l'exemple, l'industriel devra faire l'acquisition d'une nouvelle machine. Pour l'investisseur en forme intermédiaire, la disparition de l'"investi" (le formé ou le porteur de l'investissement) et d'emblée la perte de "l'investissement" (la formation dispensée) n'entraînent pas la mort du support d'investissement (la mesure ou le dispositif FCIL). C'est ce qui distingue la forme intermédiaire des deux autres formes extrêmes. Le coût de la rupture de la forme se trouve atténué. Car le support, qui est un préalable incontournable à l'action, a nécessité une construction, une mobilisation de différents acteurs impliquant un certain engagement de la part de chacun pour aboutir à sa mise en place de cette FCIL. En effet, des liens entre les différents acteurs, un réseau de relations (d'où a pu émerger une coopération plus ou moins efficace, des interactions plus ou moins positives s'inscrivant dans la durée) se sont, ou ont été, créés qui, à tout moment, peuvent être réactivés. La mise en oeuvre de cette coopération n'est pas sans générer des coûts de plusieurs natures ; ce qui fait que le support devient lui-même "investissement".

Par ailleurs, du fait que la coopération est un processus progressif jalonné par des repères dans le temps (réunions, correspondance...) et graduel, les compétences mobilisées par les acteurs relèvent plus de compétences d'engagements que de références générales comme dans les contrats formels. De cette consolidation progressive d'engagements peut déboucher des accords pouvant s'inscrire dans une durée déterminée mais l'objet de la coordination (ici la formation dispensée) n'est pas pour autant établi de manière définitive. C'est sa flexibilité d'ailleurs qui pérennise ou reconduit l'accord (aboutissement de la coordination) ou la coordination elle-même car elle se nourrit et vit par les critiques, par "l'épreuve". C'est ce que nous avons pu observer dans le cadre d'une recherche menée pour le compte du Ministère de l'Education nationale sur les FCIL (Gendron, 1995b). Lorsqu'une FCIL se met en place (avec tout ce que cela implique : coordinations des différents acteurs, engagements humains...), elle parvient rarement à disparaître. En effet, par "l'entretien de liens existants, la réparation des défections,

l'extension des liens", par "l'épreuve" en général, elle perdure, non pas dans sa forme initiale mais dans une forme réactualisée et efficiente. Ainsi, à la fin de chaque année, les différents partenaires d'une FCIL donnée, se réunissent et révisent le contenu de la formation selon les besoins futurs mais ne décident que rarement de sa non-reconduction ; ce serait mettre fin aux relations qui se sont constituées depuis la mise en place de la forme, autrement dit à cet investissement de forme.

Le critère du domaine de validité est destiné à rendre compte du principe de généralité de la forme. Dans le cadre des FCIL, il apparaît à travers les modalités de certification de la formation. Pour Thévenot (1986), les formes intermédiaires, en général, auront pour domaine de validité soit *"un espace réduit à l'entreprise, ou pourront soit s'étendre à un secteur professionnel régionalement limité comme dans le cas de nombreuses conventions régionales, soit encore être généralisées au niveau d'une branche entières"*. Dans notre exemple, on observe cette variabilité du domaine de validité selon le champ professionnel de la formation. Entre autres, pour certaines disciplines reliées à des secteurs précis, tel celui de la santé ou des assurances, l'identité du métier ou de la profession, comme le note ce même auteur, est plus solidement établie que celle de l'entreprise ; certaines formations pouvant aboutir à la délivrance de la carte professionnelle dans le domaine. En revanche, pour d'autres, la certification "maison" permet une mobilité plus ou moins grande selon le label véhiculé ; par exemple, parmi les FCIL étudiées, la certification de la FCIL mention "vente en informatique" organisé en partenariat avec un grand producteur du marché considéré, élargit le champ de validité de cette formation au réseau des franchisés, voire même à des concurrents directs ou au réseau de concurrents. A l'inverse, d'autres formations voient leur certification plus locale, et donc à validité limitée.

L'objectivation est liée aux modalités de constitution de la forme. Elle dépend fortement du domaine de validité. D'emblée, une formation à certification "maison" aura une forme faiblement objectivée. En revanche, l'extension du domaine de validité de cette formation par un phénomène de renom (ex : le franchising, les licences) contribue à l'objectivation de la forme. Ce label ou ce nom est en quelque sorte un passeport qui permet au formé d'évoluer dans un champ de mobilité plus ou moins grand. Une faible standardisation suppose une forte singularisation préjudiciable dans le cas d'une mobilité externe au domaine de validité.

En conclusion, la prégnance des formes générales et leur efficacité se voient donc relativisées au profit de formes intermédiaires moins objectivées. Certaines législations en France ont été

mises en place pour favoriser la constitution de formes intermédiaires. Entre autres, ces médiations Ecole-Entreprise via les FCIL, s'apparentent à un nouveau mode de régulation de la formation professionnelle et technique de type non-marchand, "(ré)conciliant" de manière plus ou moins ponctuelle et efficiente - selon le degré d'engagement des interactants- le monde éducatif et le monde productif. Ces médiations permettent donc l'intégration ou l'adaptation à l'emploi des jeunes formés "standard" du système éducatif. Elles mettent en avant le rôle primordial qu'attribue l'entreprise à la qualité des individus dans la coordination qui a lieu au moment du recrutement.

Ainsi, par le biais de ces formations, les qualités de la main-d'oeuvre font l'objet de mise en forme et d'objectivation sur un certain espace qui peut varier de l'entreprise à l'espace national. Ces qualités sont à la fois formées (mises en forme pour correspondre à un certain espace de travail), codées et reconnues dans une relation entre l'employeur et le salarié, et ceci permet d'"automatiser" l'usage de ces qualités sans avoir à répéter en permanence les opérations de mise en forme et la négociation entre employeur et salarié qui valide cet usage.

Du fait que cette mise en forme nécessite du temps et des efforts pour être établie, elle renvoie à une opération d'investissement ; car elle correspond justement à "*l'établissement coûteux d'une relation (plus ou moins) stable, pour une certaine durée*" et plus précisément à une opération d'investissement de forme intermédiaire des qualités, c'est-à-dire à mi-chemin entre la forme d'Etat et la forme spécifique d'entreprise. Ces médiations "Ecole-Entreprise" peuvent s'avérer des formes non-marchandes de coordination efficientes face à l'incertitude des entreprises quant à la "qualité" d'un jeune candidat à l'emploi.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AKERLOF G. (1970), The market for « lemons » : qualitative uncertainty and the market mechanism », *Quarterly Journal of Economics*, n° 89, août pp. 488-500.
- BOLTANSKI L. ET THÉVENOT L. (1991), *De la Justification : Les Économies de la Grandeur*, Paris, Gallimard.
- BOYER R. ET SAILLARD Y., (1995), *Théorie de la régulation, l'Etat des savoirs*, La Découverte, Collection Recherches
- ECONOMIE DES CONVENTIONS, (1989), J. P. Dupuy, F.Eymard Duvernay, O. Favereau, A. Orléan, R. Salais, L. Thévenot, *Revue économique*, vol. 40, n°2 mars.
- EYMARD-DUVERNAY F. (1989), Convention de qualité et forme de coordination, in *Collectif : l'Economie des conventions*, *Revue Economique*, vol. 40, n°2 mars, pp 329-359.
- EYMARD-DUVERNAY F. (1986), La qualification des produits in *Le travail, marchés, règles, conventions*, Salais R., Thévenot L., Paris, INSEE-Economica, pp 239-247.
- EYMARD-DUVERNAY F. ET THÉVENOT L. (1983), Les investissements de forme : leur usages pour la main-d'oeuvre, note INSEE, n°1978/432, division Emploi, août.

- FAVEREAU O. (1995), Conventions et régulation in *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, La Découverte, pp. 511-519.
- GENDRON B. (1998), Les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) comme médiation Ecole-Entreprise, Chapitre in *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, B. Charlot et D. Glasman, PUF, Février, pp.97-109.
- GENDRON B. (1997b), Implementation of Local Initiative Complementary Training Programs in Post-secondary Education, in *European Journal of Education*, Vol. 32, N°3, pp. 303-318.
- GENDRON B. (1997a) *D'une stratégie de formation à une stratégie d'employabilité : tentative d'analyse de la poursuite d'études après le BTS et le DUT*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, 438p.
- GENDRON B. (1995) Négociation et construction des Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) de niveau III, *Revue Formation Emploi*, n° 52, La Documentation Française, décembre, pp. 49-66.
- GENDRON B. (1995) *Les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) de niveau III*, Documents CPC n°95/5, Ministère de l'Education nationale, France., 115 p.
- KRAMARZ F. (1991), Du marché à l'interaction, *Critique*, juin-juillet, n°529-530 pp.479-431.
- MAURICE M. (1986), La qualification comme rapport social : A propos de la "qualification" comme "mise en forme" du travail, in *Le travail, marchés, règles et conventions*, Insee Economica, Paris, pp. 179-192.
- MÉHAUT P. (1986), Production et gestion des formations post-initiales. Règles, instances, nouvelles implications du système productif, in *Le travail, marchés, règles et conventions*, Insee Economica, Paris, pp. 179-192.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, (1993), *Les formations en alternance*, ouvrage collectif, Paris, La Documentation Française.
- NIOCHE J. P. ET POINSARD R. (1984), *L'évaluation des politiques publiques*, Paris, Economica.
- ORLÉAN A. (1994), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF.
- SALAI S. ET THÉVENOT L.(1986), Introduction, in *Le travail, marchés, règles et conventions*, Insee Economica, Paris, pp. 1-14.
- SAUNIER J. M. (1993), *Contribution à l'analyse des pratiques de recrutement : Du marché aux espaces de qualification*, , Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne.
- THÉVENOT L. (1989), Équilibre et rationalité dans un univers complexe, *Revue Économique*, n° 40/2, mars, pp 147-197.
- THÉVENOT L. (1986) Les investissements de forme, *Les Cahiers du CEE*, n 29, pp 27-71, PUF.
- THÉVENOT L. (1986), Introduction : pour une analyse des différentes espèces de conventions et de leurs économies respectives, in *Conventions économiques*, CEE-PUF n°29, pp. V-XVIII.